

รายงานผลการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๑. ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนอัตรากำลังคน งานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑. เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ๒. เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย	กรอบอัตรากำลังมีตำแหน่งว่างไม่เกินร้อยละ ๑๕	๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒. การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓. การประกาศโครงสร้างกำหนดส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ๔. การจัดทำคำสั่งจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	๑. จำนวนตำแหน่งทั้งหมด ๔๑๓ อัตรา ๒. มีผู้ครองตำแหน่ง ๓๖๒ อัตรา ๓. มีผู้ครองตำแหน่งคิดเป็นร้อยละ ๘๗.๖๕ ๔. อัตราตำแหน่งว่างคิดเป็นร้อยละ ๑๒.๓๕ ๕. อัตราตำแหน่งว่างไม่เกินกว่าที่กำหนด
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร งานสรรหาคัดเลือกมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง	๑. เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องทำตามกฎหมายจัดตั้ง และภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง	ตำแหน่งพนักงานเทศบาลต้องมีตำแหน่งว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐	๑. ขอให้กรมส่งเสริมฯ เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และวิชาการ ๒. ขอให้ ก.ท. ดำเนินการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น และบริหาร ท้องถิ่น ๓. ประกาศรับโอนพนักงานเทศบาล	๑. ตำแหน่งพนักงานเทศบาลมีทั้งสิ้น ๘๑ อัตรา ๒. มีผู้ครอบตำแหน่งทั้งสิ้น ๕๔ อัตรา ๓. ตำแหน่งที่สงวนไว้เพื่อบรรจุและแต่งตั้งมีทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา ๔. ตำแหน่งที่ว่างจริงคงเหลือ ๗ อัตรา ๕. ตำแหน่งว่างจริงคิดเป็นร้อยละ ๘.๖๔
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน งานประเมินการปฏิบัติงาน	เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด	ร้อยละ ๑๐๐ บุคลากรในสังกัดได้รับการประเมิน	๑. ประเมินครั้งที่ ๑ ภายหลังวันที่ ๓๑ มี.ค. - ๑ เม.ย. ของทุกปี ๒. ประเมินครั้งที่ ๒ ภายหลังวันที่ ๓๐ ก.ย. - ๑ ต.ค. ของทุกปี	๑. บุคลากรในสังกัดมีทั้งสิ้น ๔๐๖ คน ๒. บุคลากรได้รับการประเมิน ๔๐๖ คน ๓. บุคลากรได้รับการประเมินคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ๔. เห็นความเร่งรัดติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการที่ยังไม่ได้นำเสนอ เพื่อประเมินผลในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๔. การสรรหาคนดีคนเก่ง งานสรรหาพนักงานดีเด่น	เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนา ผลการปฏิบัติงานในรอบการ ประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น	ทุกรอบภาย หลักการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน จะต้องมี บุคลากรได้รับการ ยกย่อง ชมเชย	๑. ประกาศพนักงาน ดีเด่น ครั้งที่ ๑ รอบ การประเมิน ๑ ต.ค. - ๓๑ มี.ค. ของทุกปี ๒. ประกาศพนักงาน ดีเด่น ครั้งที่ ๒ รอบ การประเมิน ๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย. ของทุกปี	๑. ประกาศ ครั้งที่ ๑ จะคัดเลือกประเภทพนักงาน ๑ สายงาน จำนวน ๑ คน ๒. ประกาศ ครั้งที่ ๒ จะ คัดเลือกพนักงานทุกประเภท จำนวน ๔ คน
๕. การพัฒนาบุคลากร งานส่งเสริมและพัฒนา บุคลากร	เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการ ปฏิบัติงานให้กับบุคลากรใน สังกัด	ร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงาน เทศบาลผู้ บรรจุใหม่ จะต้องเข้ารับ การฝึกอบรม	ส่งตัวพนักงาน เทศบาลผู้บรรจุใหม่ เข้ารับการฝึกอบรม ณ สถาบันพัฒนา บุคลากรฯ กรม ส่งเสริมฯ	ร้อยละของพนักงานเทศบาล ผู้บรรจุใหม่ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ในส่วนของประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินการ หน่วยงานสามารถเลือกเฉพาะกิจกรรมที่ดำเนินการมาใส่ใน
รายงานฯ

๒. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

๒.๑ อัตรากำลัง

ประเภท	ปี ๒๕๖๕	
	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
๑. พนักงานเทศบาล	๘๑ คน	๑๙.๖๑
๒. ลูกจ้างประจำ	๑๔ คน	๓.๓๘
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒๗ คน	๓๐.๗๕
๔. พนักงานจ้างทั่วไป	๑๑๔ คน	๒๗.๖๐
๕. พนักงานครูเทศบาล	๗๗ คน	๑๘.๖๔
รวม	๔๑๓ คน	

๒.๒ การแต่งตั้ง/โยกย้าย

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มีการแต่งตั้งโยกย้าย ดังนี้

รายการ	จำนวน
๑. บรรจุ/แต่งตั้ง	๔ ราย
๒. รับโอน	๒ ราย
๓. ย้าย	๐ ราย
รวม	๖ ราย

๒.๓ การฝึกอบรมและพัฒนา

หลักสูตร	จำนวน
- หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	๑ ราย
- หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการบรรจุใหม่	๑ ราย
รวม	๒ ราย

๔. ปัญหา/อุปสรรค ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

.....ตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่ร้องขอใช้บัญชีบางตำแหน่งไม่ได้ผู้มาบรรจุในตำแหน่งที่ร้องขอ.....

๕. ข้อเสนอแนะ

.....
.....